



Compliance and HR: cross-functional collaboration in a company



Ilsur Akhmetshin

AEB Compliance & Ethics Committee Acting Chairman, Country Integrity Officer, ABB Russia

WELCOME REMARKS



**Michael
Germershausen
Chair of the AEB HR
Committee, General
Manager, Antal Russia**

WELCOME REMARKS



Ilsur Akhmetshin

AEB Compliance & Ethics Committee Acting Chairman, Country Integrity Officer, ABB Russia

***Compliance function in a
company structure***



Compliance Function In A Company Structure

Ilsur Akhmetshin, AEB Compliance & Ethics Committee 's acting chair

**AEB Open Event "Compliance and HR: cross-functional collaboration in a company"
Compliance & Ethics and HR Committees**

March 29, 2016, Moscow

Compliance function definition

The Compliance function is an independent function that identifies, assesses, advises on, monitors and reports on the company's compliance risk, that is,

- the risk of legal or regulatory sanctions,
- financial loss, or
- loss to reputation

a company may suffer as a result of its failure to comply with all applicable laws, regulations, codes of conduct and standards of good practice

The term "compliance function" is used as a generic reference to the aggregate of roles and responsibilities for carrying out specific compliance activities and responsibilities.

Recommendations on Compliance Function Structuring

- The responsibilities of the compliance function should be defined in a Compliance Program approved by the Board of Directors.
- The compliance function reports directly to the Board of Directors or its Audit Committee.
- The compliance function may be either centralized or decentralized. In either case, there should be a head of compliance who should have day-to-day responsibility for managing the activities of the compliance function and to whom all compliance staff should report
- If the compliance function reports to a member of the Management Board (CFO, General Counsel or Chief Risk Officer) the independency of the compliance function should be assured by additional means

Recommendations on Compliance Function Independence

- The compliance function is to be structured in order to guarantee the independence from the line management and the oversight responsibility.
- An escalation option for compliance function to the Board of Directors should be available
- Independence also requires that the compliance function should be provided with sufficient resources
- The independence of compliance staff in a decentralized compliance function structure may be undermined if they report to management within their business unit rather than to the head of compliance
- The compliance function budget, and the compensation schemes for compliance function staff, should be consistent with the objectives of the compliance function, and therefore should not be dependent on the financial performance of the various business lines.



Internal Audit/Control and Compliance

The activities of the compliance function should be subject to periodic review by the internal audit function.

Compliance risk should be included in the risk assessment methodology of the internal audit function

The review of compliance activities by the internal audit function should test the controls in place within the company to ensure compliance with the applicable laws, rules and standards.

The compliance function and the audit function should be separate, to ensure that the activities of the compliance function are subject to independent review.

HR and Compliance: cross-functional collaboration

- Candidates background checks
- Compliance related provisions in employment contracts
- Code of Conduct acknowledgement
- On-boarding compliance trainings
- Recording and tracking of periodic compliance trainings
- Conflicts of interest identification, management and remediation measures
- Due Diligence of Suppliers of HR related services
- Internal investigations
- Disciplinary committees
- Compliance warnings
- Compliance KPIs



Case Study: Vimpelcom (Beeline)

- February 2016: the second ever corruption related penalties (about MUSD 800)
- Till 2013, there weren't a Chief Compliance Officer and a well recoursed independent compliance function and compliance duties were transferred to the Legal department.
- DoJ indicated high FCPA compliance risks for management while not paying sufficient attention at supporting compliance program, code of conduct, partners checks, trainings and especially at enforcing a strong anti-corruption ethic.



Michael Germershausen

**Chair of the AEB HR
Committee, General
Manager, Antal Russia**

***HR and Compliance
cooperation fields***

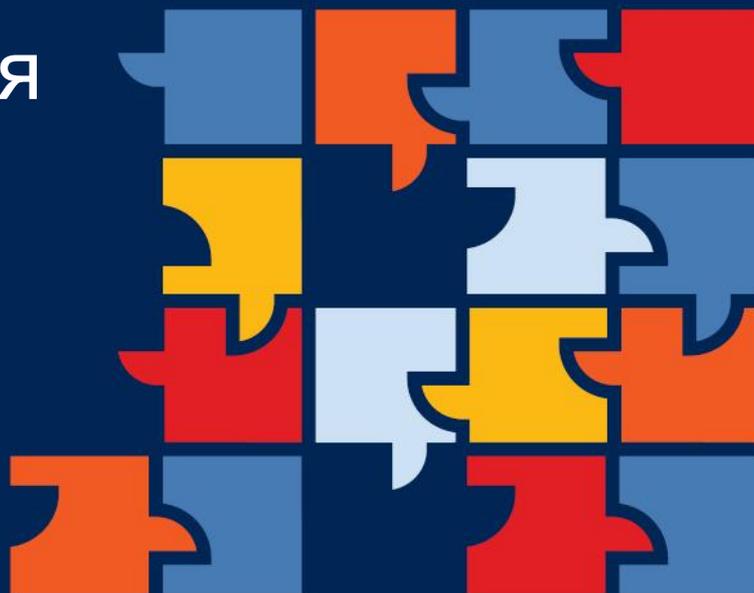
Области взаимодействия HR и комплаенс

Михаэль Гермерсхаузен

Председатель Комитета АЕБ по трудовым
ресурсам,

Управляющий директор

Antal Russia



Этический кодекс в рекрутменте

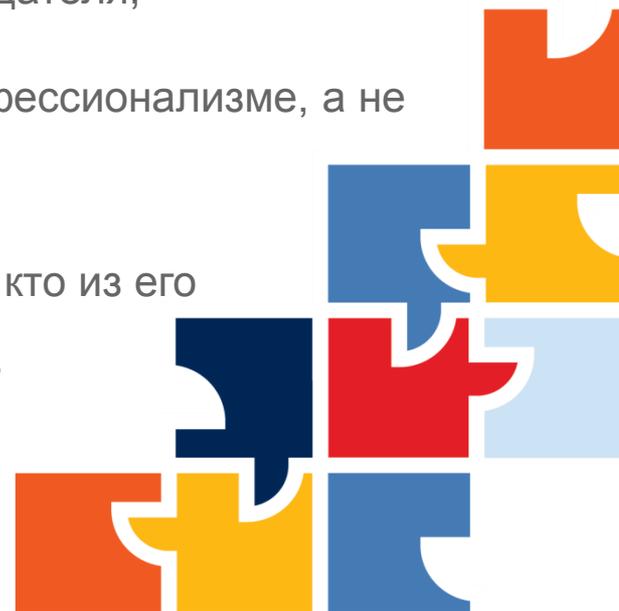
Мы не берем деньги у кандидатов;

Мы не принимаем наличную оплату;

Мы не сообщаем кандидату заработную плату работодателя;

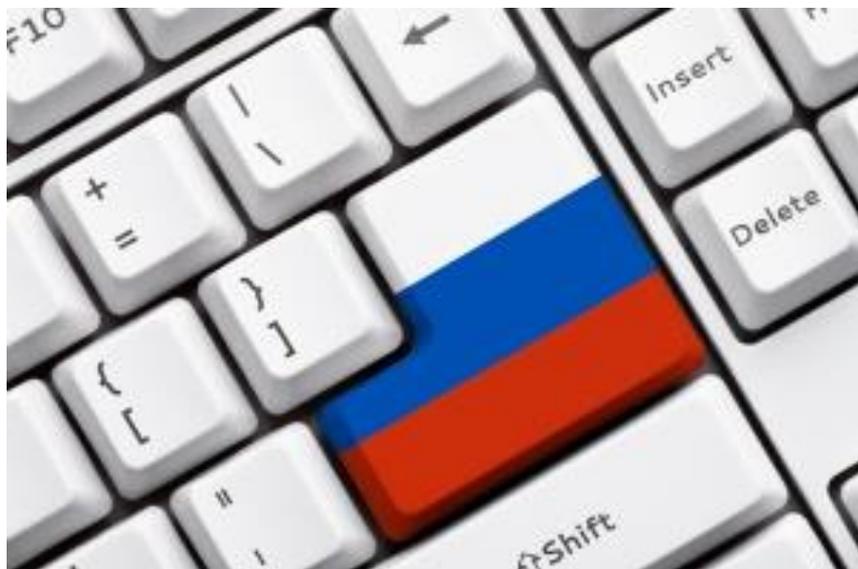
Мы рекомендуем кандидатов, основываясь на их профессионализме, а не на сумме гонорара;

Мы не раскрываем информацию работодателю о том, кто из его действующих сотрудников находится в поиске работы.



Закон о локализации персональных данных

Персональные данные граждан РФ должны находиться на серверах, расположенных на территории Российской Федерации.



Закон вступил в силу
с 1 сентября 2015 года

* Федеральный закон от 21.07.2014 N 242-ФЗ (ред. от 31.12.2014) "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части уточнения порядка обработки персональных данных в информационно-телекоммуникационных сетях"

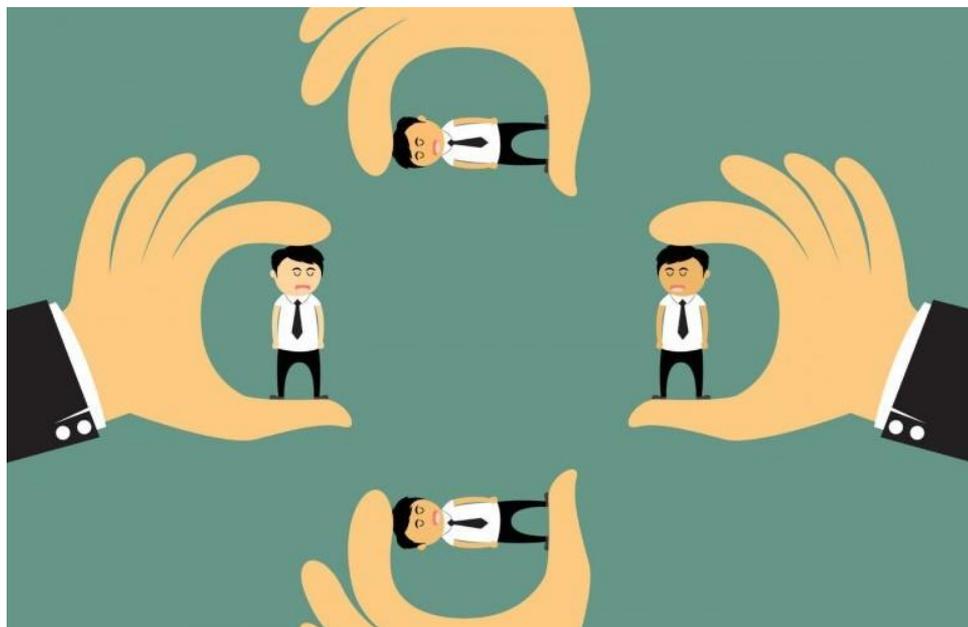
Закон об обработке персональных данных



* Федеральный закон от 27.07.2006 N 152-ФЗ (ред. от 21.07.2014) "О персональных данных" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2015)

Закон о запрете заемного труда

Предоставление заемного персонала является возможным только аккредитованным в установленном правительством РФ порядке частным агентствам занятости и юридическим лицам, аффилированными с другими организациями



Закон вступил в силу
с 1 января 2016 года

* Федеральный закон от 05 мая 2014 года № 116-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ"

Закон о противодействии коррупции



- Федеральный закон от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ (ред. от 15.02.2016) "О противодействии коррупции"
- Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)
- The Bribery Act 2010 (с.23)

Закон об объяснении причины отказа при приеме на работу

По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа **в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней** со дня предъявления такого требования.

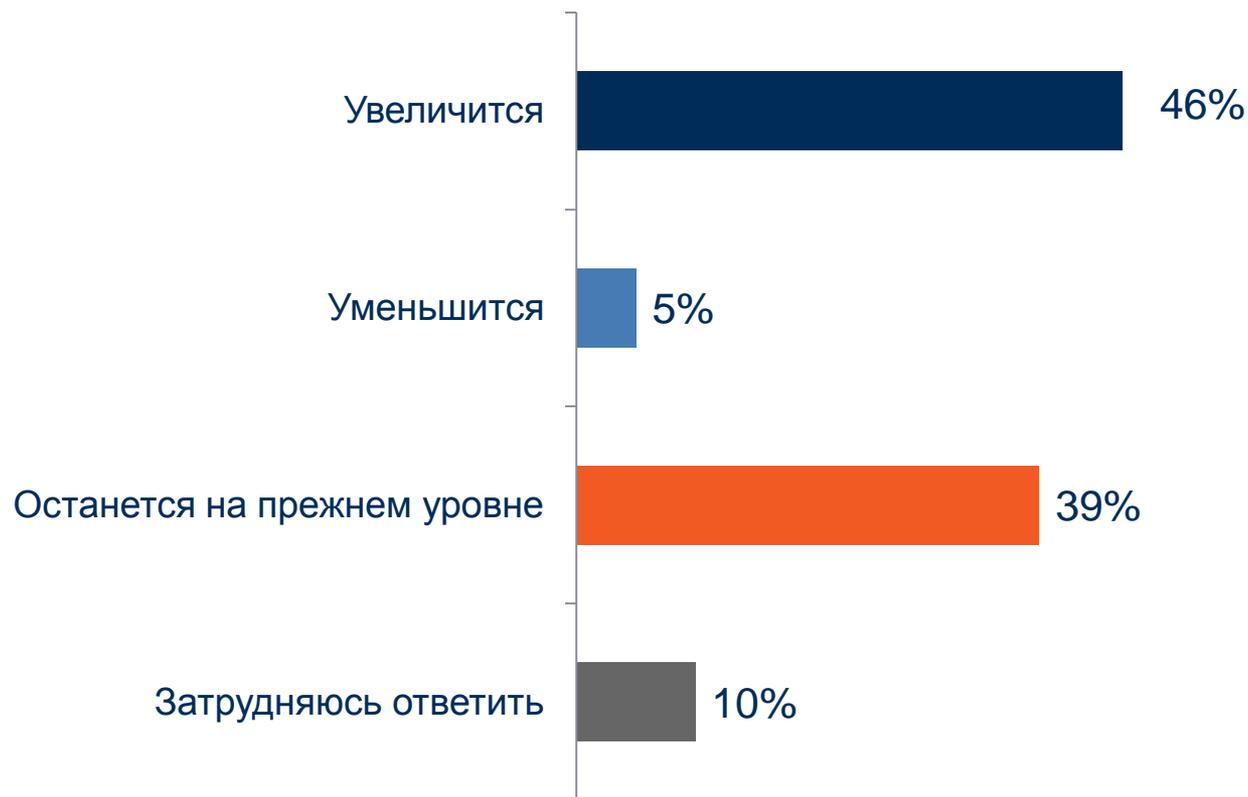


* Федеральный закон от 29 июня 2015 N 200-ФЗ "О внесении изменения в статью 64 Трудового кодекса Российской Федерации"

Тенденции рынка труда на ближайшие 3-6 месяцев

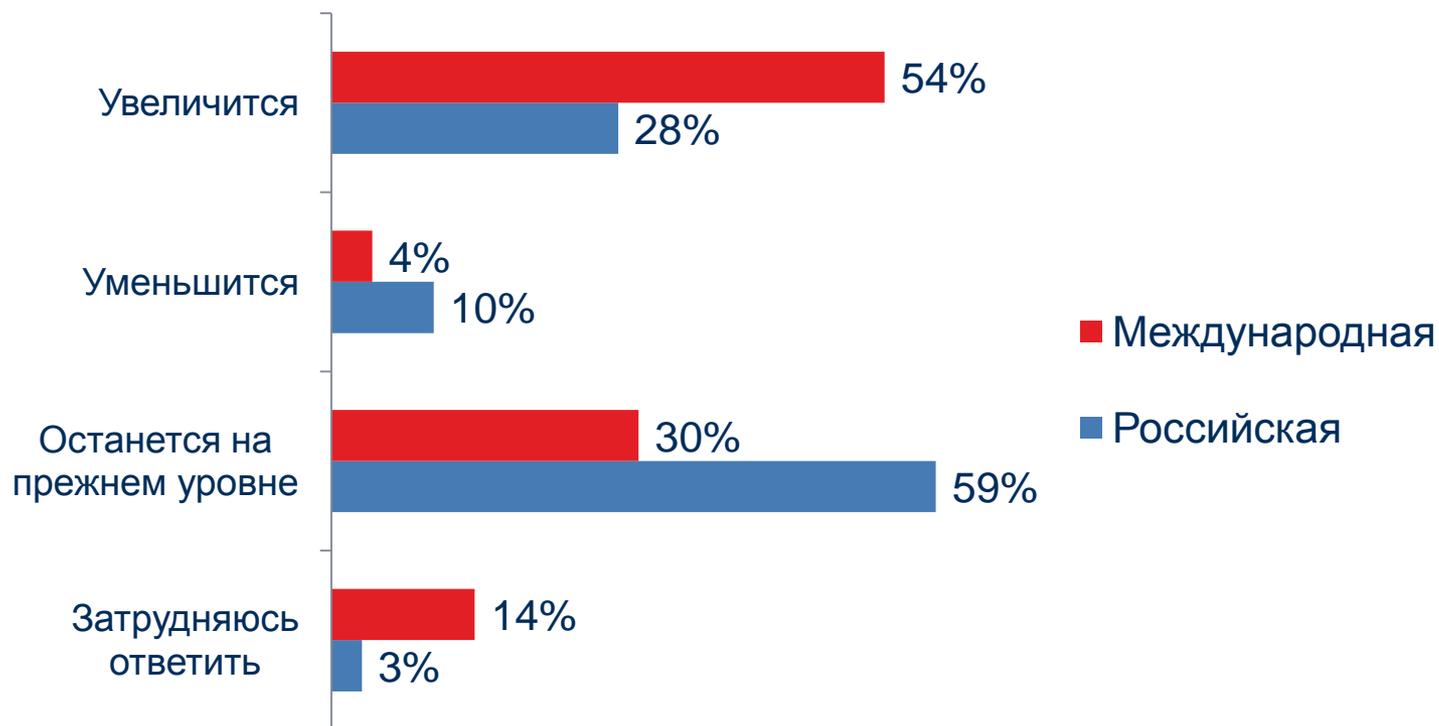


Планы по повышению заработных плат сотрудников в 2016 году

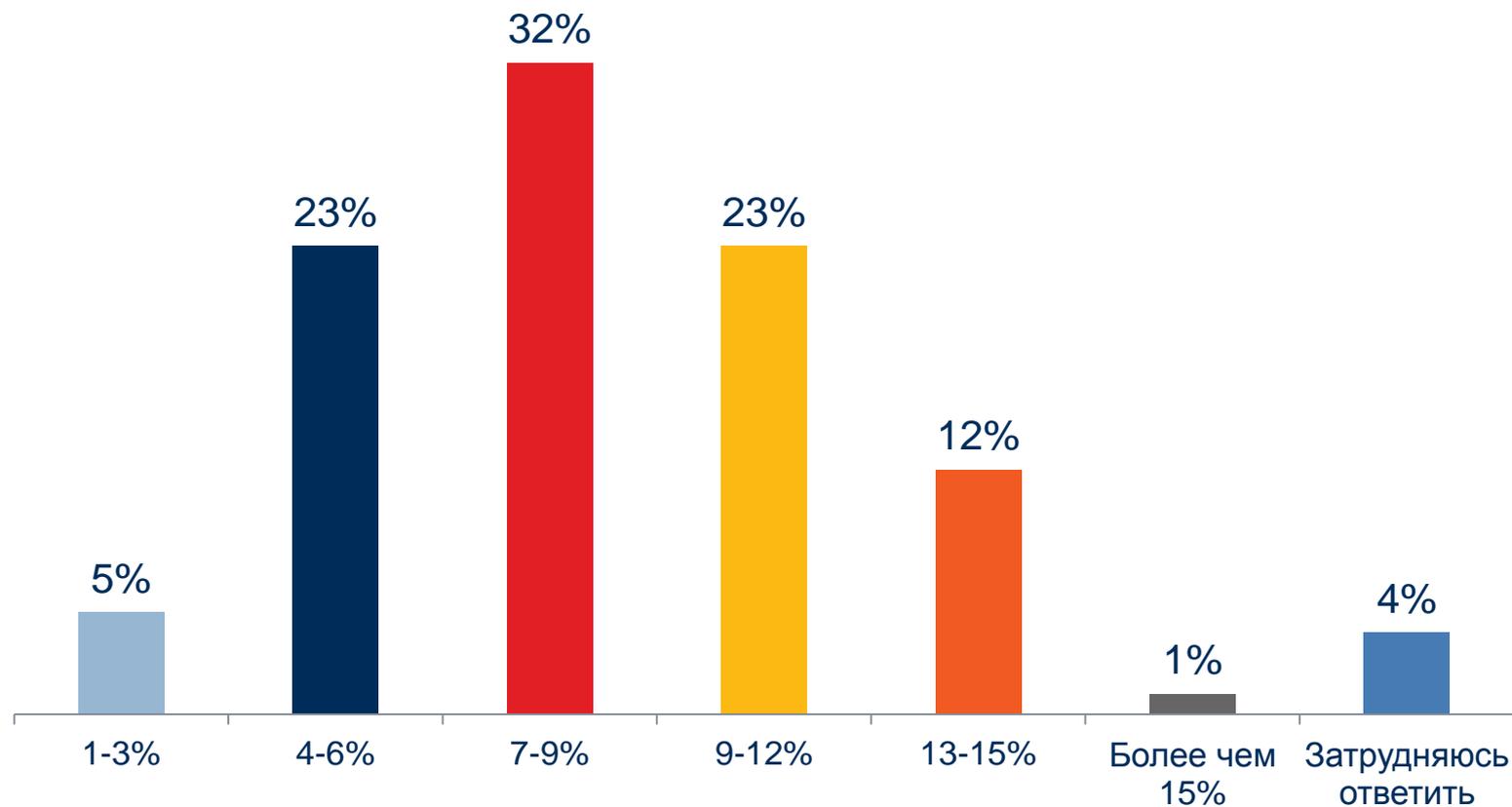


*Исследование проводилось в период с 15 по 27 февраля 2016 года, посредством онлайн-опроса. В нем приняли участие 207 российских и международных компании из 16 секторов экономики.

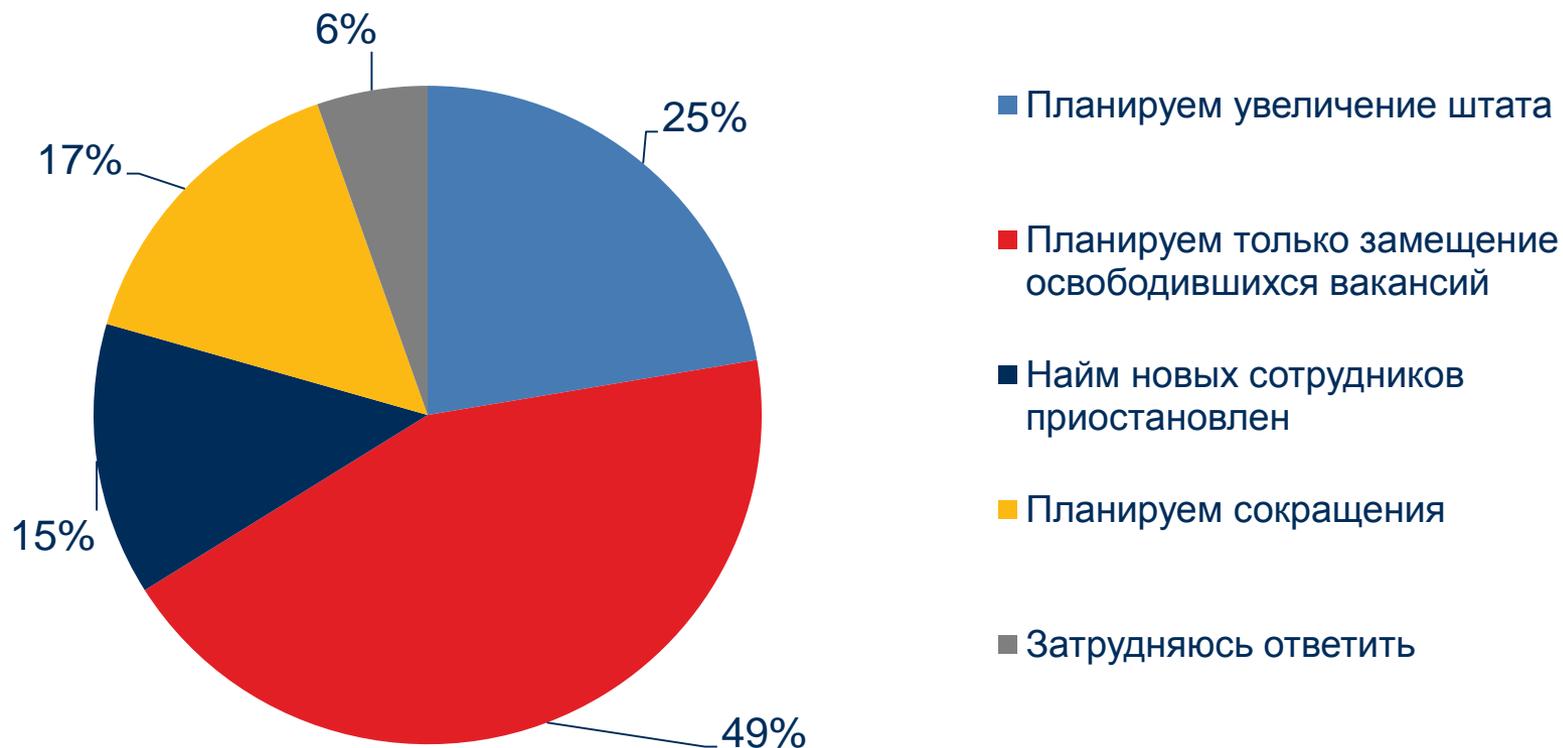
Планы по повышению заработных плат в российских и международных компаниях в 2016 году



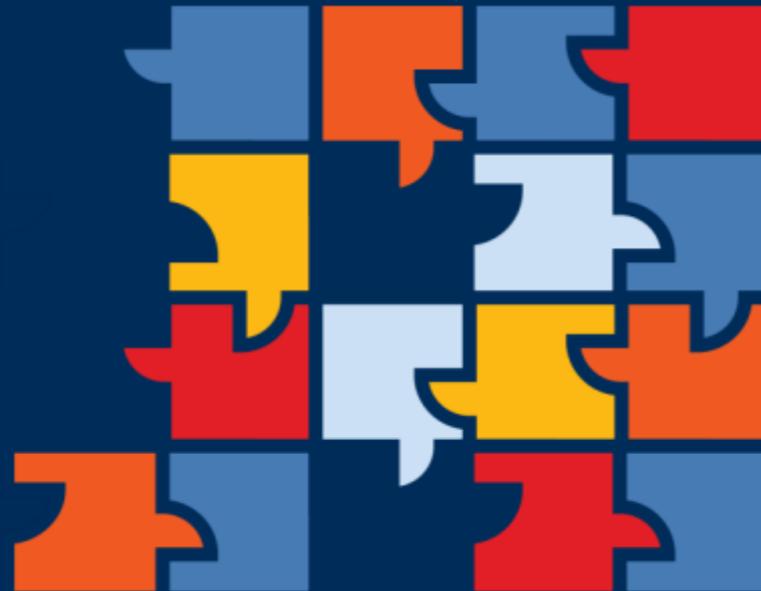
Процент повышения заработной плат



Планы по численности персонала на ближайшие 3-6 месяцев



Михаэль Гермерсхаузен
Управляющий директор
Antal Russia
+ 7 (495) 935 86 06
mg@antalrussia.com
www.antalrussia.ru



Настоящий материал подготовлен исключительно для создания общего представления об обсуждаемом в нем предмете и не является профессиональной консультацией. Не рекомендуется действовать на основании информации, представленной в настоящем материале, без предварительного обращения к профессиональным консультантам. Не предоставляется никаких гарантий, прямо выраженных или подразумеваемых, относительно точности и полноты информации, представленной в настоящем материале. Если иное не предусмотрено законодательством РФ, компания ЗАО «ФайвТэн Антал», ее сотрудники и уполномоченные представители не несут никакой ответственности за любые последствия, возникшие в связи с чьими-либо действиями (бездействием), основанными на информации, содержащейся в настоящем материале, или за принятие решений на основании информации, представленной в настоящем материале.

© 2016 Antal Russia. Все права защищены. Под «Antal Russia» понимается компания ЗАО «ФайвТэн Антал», входящая в международную сеть FiveTen Group.



Orlin Efremov

Chairman of the AEB SME Committee, Managing Partner, Performance Partners

***How to strengthen
compliance due to the
development of the
corporate values and culture***

How to Strengthen Compliance Due to the Development of the Corporate Values and Culture



Agenda

- ❖ Compliance definition. Compliance, Governance, and Risk management (GRC)
- ❖ Compliance based on corporate values
- ❖ Appropriate corporate culture and climate (which values do we need/pitfalls of risk management)
- ❖ Elements of the ethical corporate culture

Compliance – an Important Management Tool for Obtaining Final Results & Sustainable Growth

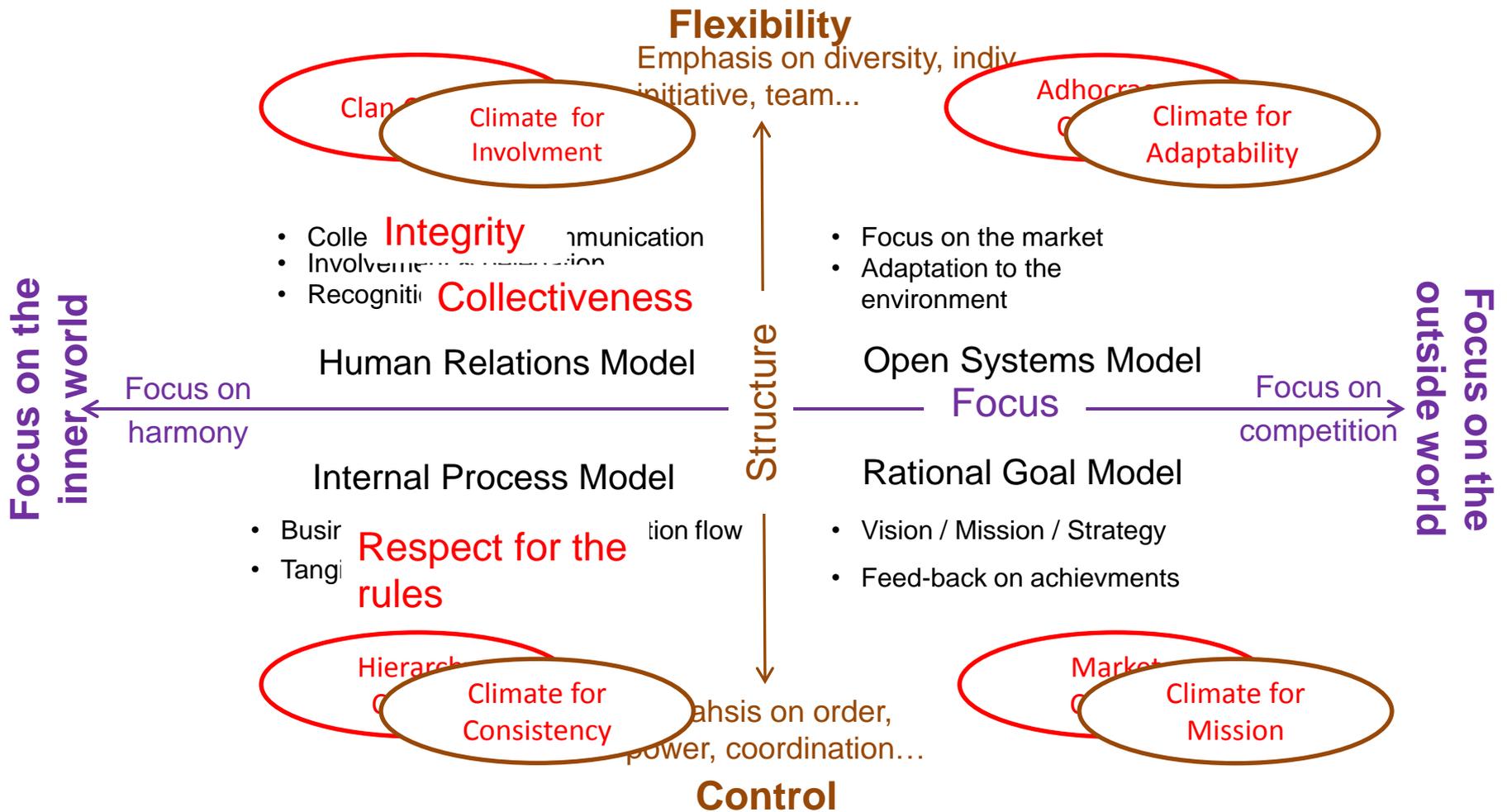
- ❖ Definition: employees' and management compliance with the company's policies and procedures, laws and regulations, is considered key to an organization's success
- ❖ Governance, Risk Management, and Compliance (GRC) are three pillars that work together for the purpose of assuring that an organization meets its objectives.



Compliance through Administrative Control & Compliance through Values



Appropriate Corporate Culture and Climate



Elements of the Ethical Corporate Culture

- ❖ Code of ethics or a code of conduct...
- ❖ Ethics training for executives, managers, and employees
- ❖ Availability of ethical situational advice (i.e. advice phone lines or offices)
- ❖ Confidential reporting systems

Conclusion

- ❖ By setting an ethical corporate culture and climate we don't need to overcontrol everything and everybody. Compliance becomes a natural state of mind
- ❖ Mapping our activities, making a general plan of the « soft » and « hard » management tools that we will use could help
- ❖ Establishing well balanced and ethical culture has important fringe benefits
 - Business effectiveness and efficiency
 - Company's Social Responsibility, employees' involvement and motivation...



Questions



Orlin Efremov, Managing Partner
Performance Partners Ltd.

Mobile: +7985 220 71 94

Email: 555.efremov@gmail.com

Website: www.performance-partners.ru

Address: 119421, Moscow, Leninsky prospect, 105, build.3

INN/KPP: 7728849924/ 772801001



Elena Zheltovskaya

Compliance Director, Astra Zeneca

***Hiring: how to test
candidates' ethical standards
during interview***

Как проверить этические стандарты кандидатов во время интервью

Елена Желтовская
AEB HR/Compliance&Ethics committees joint meeting

29.03.2016



Поддержание этических стандартов в компании

Подбор кандидата

- Репутация (проверка через специализированное агентство)
- Конфликт интересов (опросник, вопросы во время интервью)
- Ценности/этика (интервью)

Прием на работу и испытательный срок

- Общие ценности компании – коммуникация, обсуждение
- «Тон сверху»
- Обучение/тренинги
- Поощрение-наказание (бонусная система, дисциплинарные взыскания и т.п.)
- Иные меры, направленные на поддержание принятой в компании культуры и ценностей, а также обеспечение соблюдения сотрудниками определенных этических стандартов

Основной период работы

- Связано или не связано с нарушением этических стандартов
- Опрос уходящего сотрудника (exit interview)

Увольнение



Почему нужна проверка

- Этические стандарты – разные и одинаковые
- Различия между индустриями
- Как стандарты применяются на практике (ожидания от сотрудников)
- Руководствоваться принципами vs строго следовать политикам
- Знания vs поведение
- Совпадение ценностей кандидата и компании повышает шансы на создание сплочённого и продуктивного коллектива



Проведение ценностно-ориентированного интервью

Мы выбираем правильный путь

- ✓ Я поступаю правильно и честно, даже если это непростой выбор
- ✓ Я несу личную ответственность за свои поступки и за успех компании в целом
- ✓ Я уверенно оспариваю действия или решения, которые не соответствуют нашим ценностям
- ✓ Я говорю правду, в том числе высказываю спорное мнение или критику, даже если это не всегда комфортно
- ✓ Я отношусь к своим коллегам уважительно и беспристрастно

Ценность «**Мы выбираем правильный путь**» — о личном выборе каждого сотрудника поступать правильно и действовать честно, даже если это непростой выбор. Это значит, что необходимо быть честным, открытым и искренним с окружающими. В основе этой концепции лежит вера в то, что принятие правильных решений приблизит нас к достижению наших целей.



Возможные вопросы

- ❑ Расскажите о ситуации, во время решения которой ваши ценности подверглись испытаниям
- ❑ Расскажите о ситуации, когда вы озвучили мнение или приняли решение, противоречащее мнению большинства
- ❑ Расскажите о ситуации, когда вы признали достижение другого человека, так как он принял правильное решение
- ❑ Расскажите о ситуации, когда вас попросили сделать что-то, не соответствовавшее политикам компании
- ❑ Расскажите о ситуации, когда ваш коллега или подчиненный нарушил принятые в компании стандарты этики



Уточняющие вопросы по модели ATOLA

- **Действия (Action)**

Опишите ваши действия. Как вы к этому пришли? Как вы достигли этого результата?

- **Намерение (Thinking)**

Какое у вас было намерение? Почему вы выбрали этот подход? Почему вы решили действовать таким образом?

- **Результат (Outcomes)**

Какой был результат? Как это повлияло на дальнейшее развитие ситуации?

- **Выводы (Learnings)**

Чему вас научил этот опыт?

- **Применение (Application)**

Опишите ситуацию, когда вы применили полученные знания и опыт.



Индикаторы ценностей

Слабые

- Дает противоречивые ответы; слова расходятся с действиями
- Остается на втором плане, предоставляет лидирующие позиции другим
- Не раскрывает всех имеющихся знаний
- Дает слишком много обещаний

Средние

- Признает свои ошибки
- Имеет склонность мыслить независимо
- Осознает влияние, оказываемое на окружающих; не принимает отказы на свой счет.
- Сохраняет конфиденциальность; дает и запрашивает обратную связь надлежащим образом

Высокие

- Соотносит ценности с действиями; способен самостоятельно формулировать ценности
- При необходимости может сделать исключение из стандартных правил
- Предпочитает четкое и прямое общение; умеет брать на себя разумные риски, может выдержать жесткую критику
- Делает акцент на доверии и искренности

Чрезмерно выраженные

- Не обладает гибкостью; может увидеть отклонение от этических норм там, где его нет
- Торопится с выводами, может резко критиковать и вступать в открытый конфликт
- Слишком часто вступает в споры
- Слишком прямолинеен; может заставить собеседника врасплох своим высказыванием, чрезмерно открыт



Проверка потенциального конфликта интересов

- На этапе проверки резюме, телефонного интервью и личного интервью
- Проверка рекомендаций
- Возможные вопросы:
 - Откуда вы знаете компанию?
 - Есть ли родственники или знакомые, работающие в компании?
 - Есть ли родственники или знакомые, работающие у поставщиков, клиентов, конкурентов?
 - Занимались ли когда-либо собственным бизнесом?
 - [дополнительные вопросы в зависимости от индустрии]
- Цель – выявить потенциальный конфликт интересов, чтобы вовремя предпринять необходимые меры



Дополнительные вопросы - примеры

В зависимости от уровня и особенностей позиции и ожиданий от кандидата, возможно включение вопросов, направленных на оценку фактических знаний в области этики/комплаенс:

- Какие тренинги/обучение по деловой этике вы проходили?
- Что для вас значит «этика»? «Комплаенс»?
- Какими основными внутренними документами, политиками и процедурами в области деловой этики вы руководствовались на предыдущем месте работы?
- К кому вы обращались за помощью по вопросам этики?
- Что вы знаете о законодательстве о противодействии коррупции? Слышали ли вы что-либо о ФСРА\УКВА?
- Приходилось ли вам когда-либо увольнять или применять иные меры дисциплинарного воздействия на сотрудников, находящихся в вашем подчинении?

.....



Возможные проблемы

- Менеджер, проводящий интервью, задает гипотетические вопросы – кандидат отвечает соответственно его представлениям об ожиданиях менеджера
- Менеджер «додумывает» ответы за кандидата
- Кандидат лжет
- Менеджер не проводит оценку этичности кандидата

Пути решения:

- ✓ Проводить обучение менеджеров по навыкам проведения интервью
- ✓ Включать «этические» вопросы в стандарты проведения интервью



Confidentiality Notice

This file is private and may contain confidential and proprietary information. If you have received this file in error, please notify us and remove it from your system and note that you must not copy, distribute or take any action in reliance on it. Any unauthorized use or disclosure of the contents of this file is not permitted and may be unlawful. AstraZeneca PLC, 2 Kingdom Street, London, W2 6BD, UK, T: +44(0)20 7604 8000, F: +44 (0)20 7604 8151, www.astrazeneca.com





Ivan Berdinskikh

Legal & Compliance Director, ManpowerGroup Russia

***Collaboration of HR and
Compliance functions within
the frames of internal
compliance investigation and
employee's dismissal***

Актуальные вопросы взаимодействия HR и Compliance функций при проведении внутренних расследований и увольнении работника

Иван Бердинских

29 марта 2016 г.



ManpowerGroup™



Виды возможных нарушений



Внутреннее расследование и роль HR

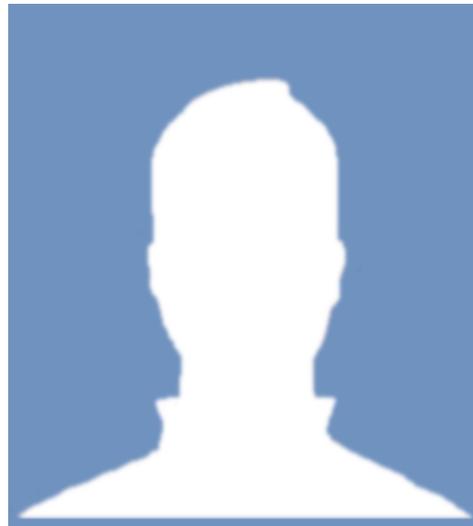


Увольнение работника за нарушение комплаенс-требований



Меры защиты компании

Привет, я типичный мошенник!



Я мужчина (81%)

У меня есть высшее образование (65%)

Мне от 31года до 40 лет (50%)

Я представитель высшего (31%) или среднего управленческого звена (42%)

Я работаю в компании 3-5 лет (39%)

Возможные нарушения

Нарушение локальных актов

- Трудовая дисциплина
- Неисполнение распоряжений руководства
- Неудовлетворительные результаты труда



Нарушения административного и уголовного права

- Присвоение или растрата
- Мошенничество
- Антикоррупционные нормы РФ ст. 19.28 КоАП
- ФСРА



Нарушения 2.0

- Публикации в социальных сетях
- Иные интернет-нарушения



Дисциплинарные меры и внутреннее расследование

Сбор

информации о факте нарушения



- Проверка трудового договора и должностной инструкции
- Проверка локально-нормативных актов



Закрепление нарушения



- Докладные и иные доказательства
- Запрос и оценка объяснений
- Интервью
- Привлечение третьих лиц
- Отстранение от работы
- Отзыв полномочий



Оценка итогов



- Дисциплинарное взыскание
- Выбор основания увольнения
- Возмещение причиненного ущерба





СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

Ivan Berdinskikh

Legal & Compliance Director

ManpowerGroup Russia

125040, Russia, Moscow,
3rd street Yamskogo Polya 18, 2th floor

T: ++7 495 937 34 35 Ext.1406

F: ++7 495 937 34 36

Ivan.Berdinskikh@ru.manpowergroup.com

www.manpower.ru





Anna Klimova

Senior Associate, BEITEN BURKHARDT

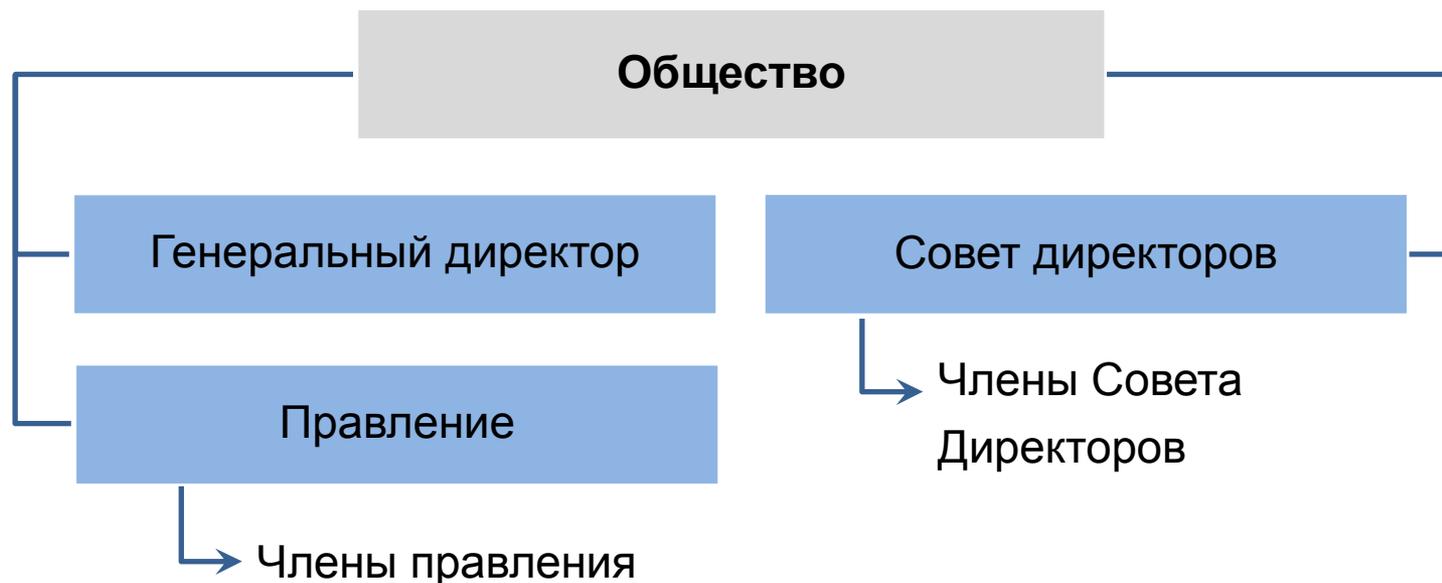
***Compliance of the activities
of management bodies at
Russian companies: how to
prevent violations and
resolve conflicts of interest***

Комплаенс деятельности органов управления в российских компаниях: предотвращение нарушений и разрешение конфликтов интересов

Анна Климова

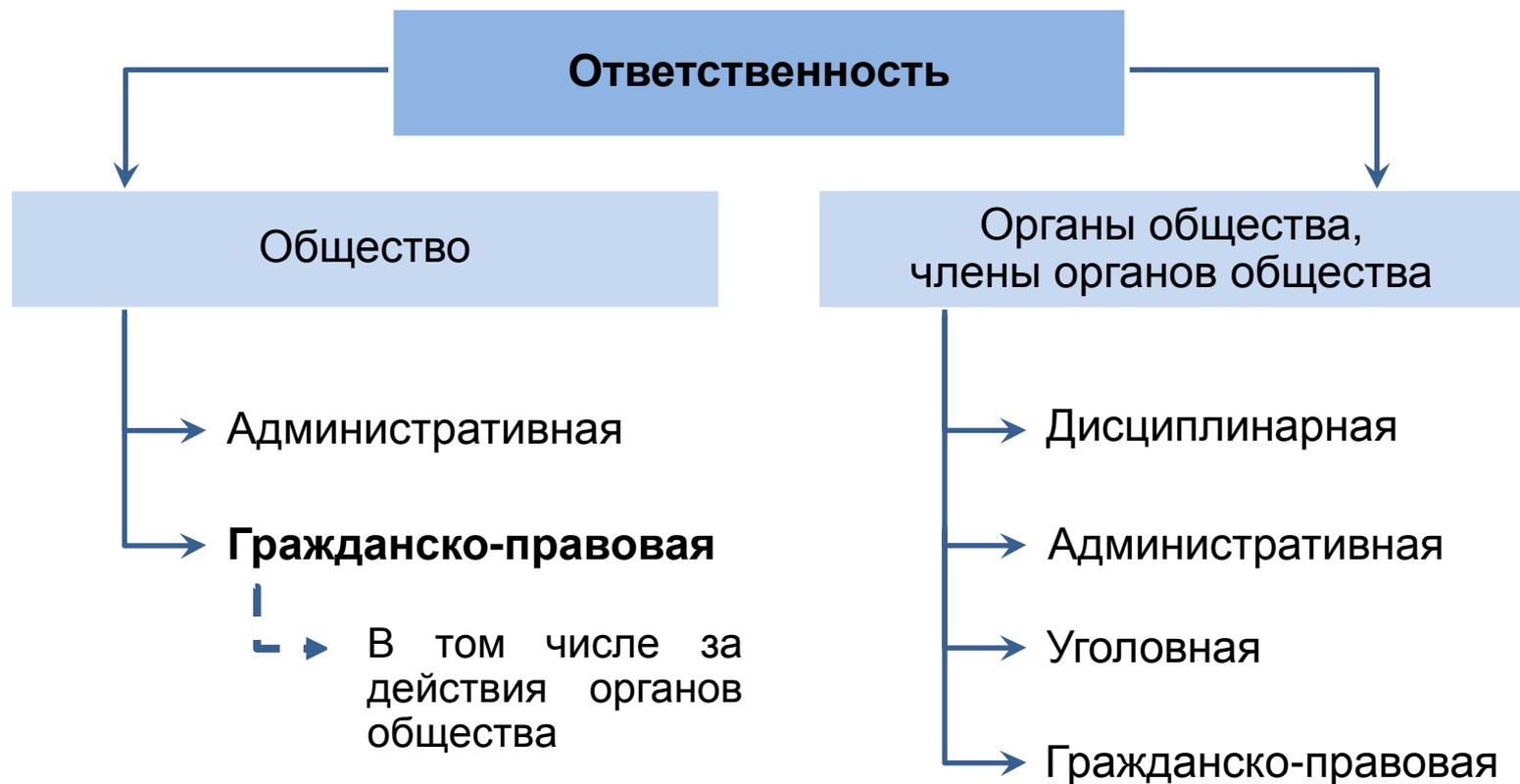
Открытое мероприятие Комитета АЕБ по комплаенс и этике и Комитета АЕБ по трудовым ресурсам "Комплаенс и HR: кросс-функциональное взаимодействие в компании"

Москва, 29 марта 2016 года



Почему важно осуществлять комплаенс их деятельности:

- Их действия / бездействие по сравнению с другими работниками несут повышенные риски привлечения общества к ответственности



Соблюдение и предотвращение нарушений законодательства, в том числе в следующих областях:

Антикоррупционное законодательство

Трудовое законодательство

Антимонопольное законодательство

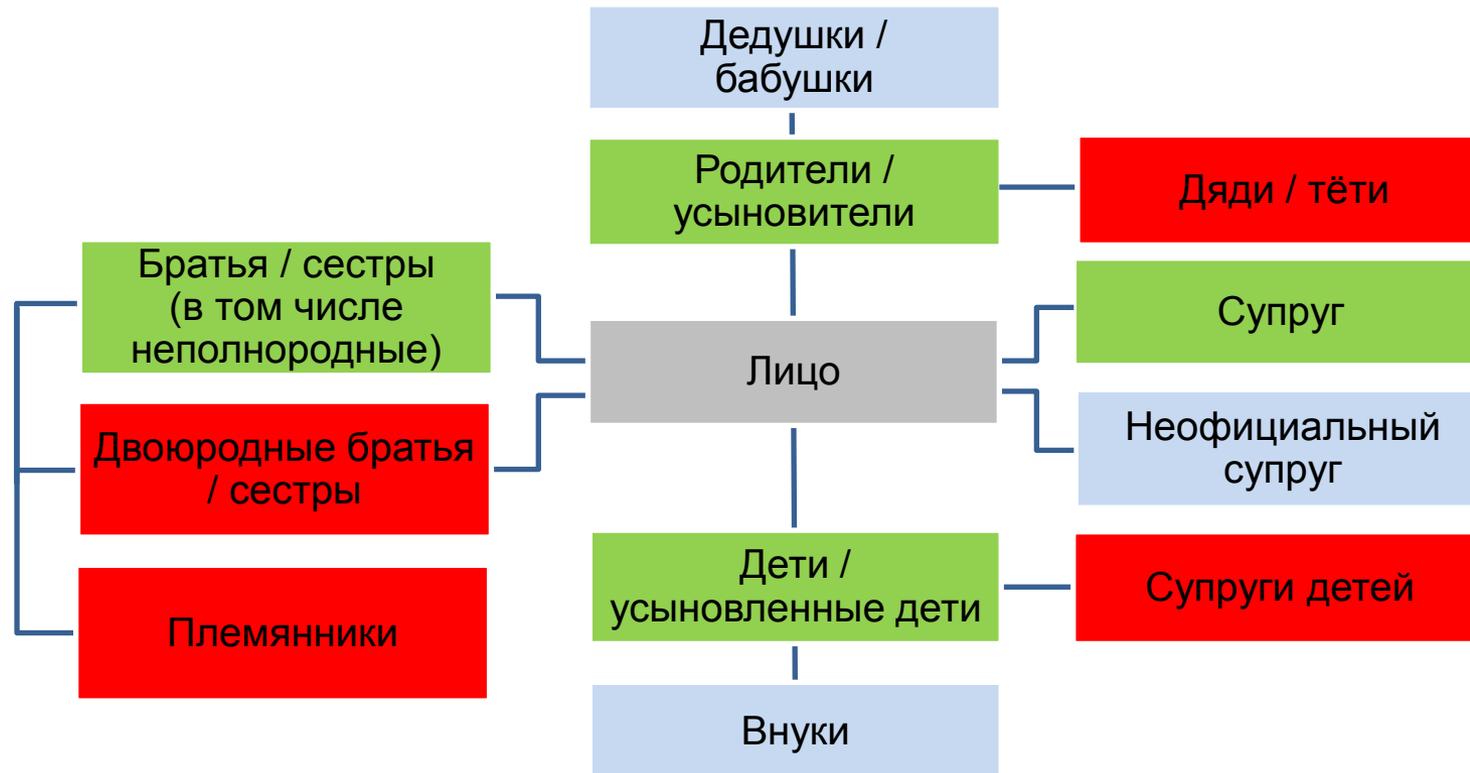
Регулирование конфликта интересов: частный случай – сделки с заинтересованностью

Конфликт интересов органов общества: сделки с заинтересованностью

Касается Генерального директора, члена Совета Директоров, члена Правления общества, если кто-либо из них или их близких родственников является:

- Стороной сделки или выступает в интересах третьих лиц
- Владеет в отдельности или в совокупности двадцатью или более процентами акций (долей, паев) юридического лица, являющегося стороной сделки или выступающего в интересах третьих лиц
- Занимает должности в органах управления юридического лица, являющегося стороной сделки или выступающего в интересах третьих лиц в их отношениях с обществом, а также должности в органах управления управляющей организации такого юридического лица

Конфликт интересов органов общества: близкие родственники

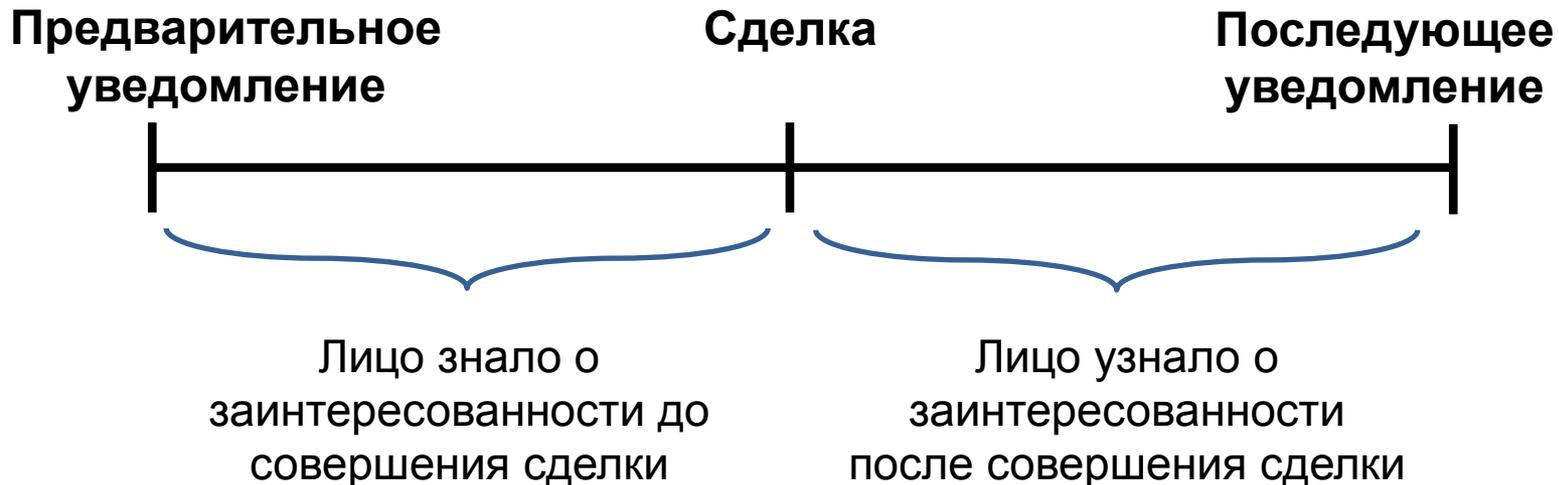


Заинтересованность установлена законодательно

Может иметься заинтересованность (судебная практика)

Заинтересованность прямо законодательством не установлена

Уведомление о наличии заинтересованности в сделке (I)



- **Законодательство требует уведомления до совершения сделки**
- **Последующее уведомление может быть предусмотрено во внутренних документах общества**



Применение на практике

Уведомление о наличии заинтересованности в сделке (II)

Сведения, сообщаемые Генеральным директором, членом Совета Директоров, членом Правления

Уведомляется общее собрание участников / совет директоров, ревизионная комиссия и аудитор	Уведомляется общество
Владение двадцатью и более процентами акций (долей, паев) и/или должности в органах управления других юридических лиц	Сделки о приобретении двадцати и более процентов долей в обществе
Совершение сделок, в которых они могут быть заинтересованы	

Существующие вопросы:

- В законодательстве отсутствует порядок уведомления
- Проблемы привлечения к ответственности за неуведомление

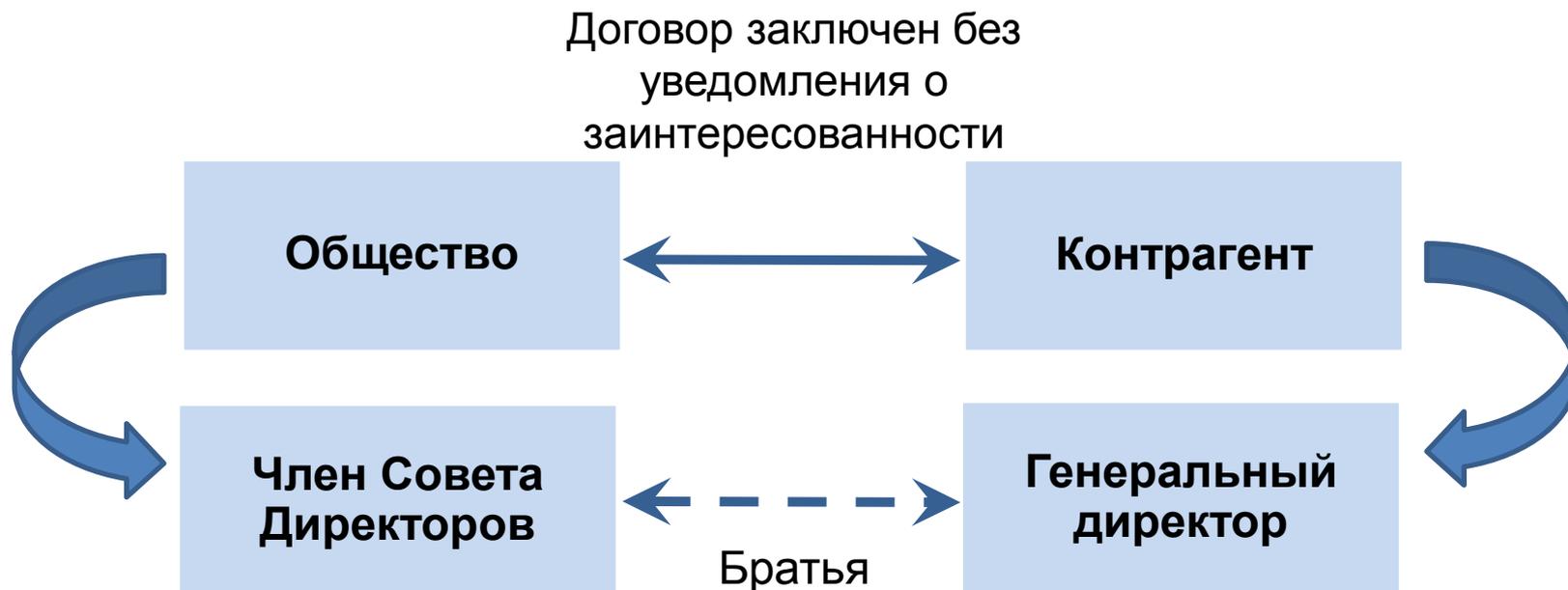


**Возможно
закрепление
во внутренних
документах
общества**

Общие правила по предотвращению конфликтов интересов

- Ведение списка лиц, являющихся аффилированными с лицами, входящими в органы общества, и его регулярное обновление
- Проверка контрагентов на предмет аффилированности с лицами, входящими в органы общества
- Возложение во внутренних документах на органы общества обязанности по уведомлению общества о потенциальных конфликтах интересов

Пример 1: Конфликт интересов



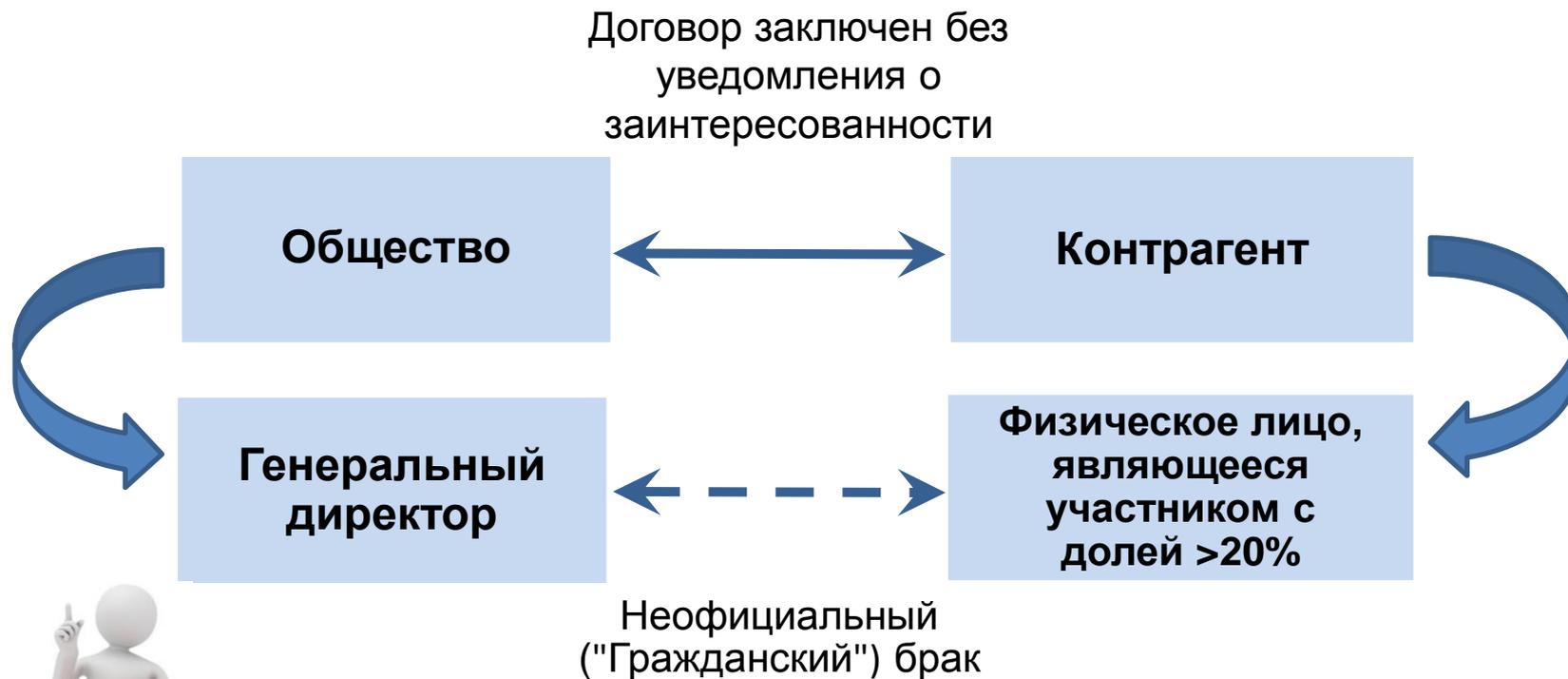
Что делать, чтобы не допустить конфликта интересов:

- Предварительная проверка всех контрагентов на наличие конфликта интересов

Что делать при возникшем конфликте интересов:

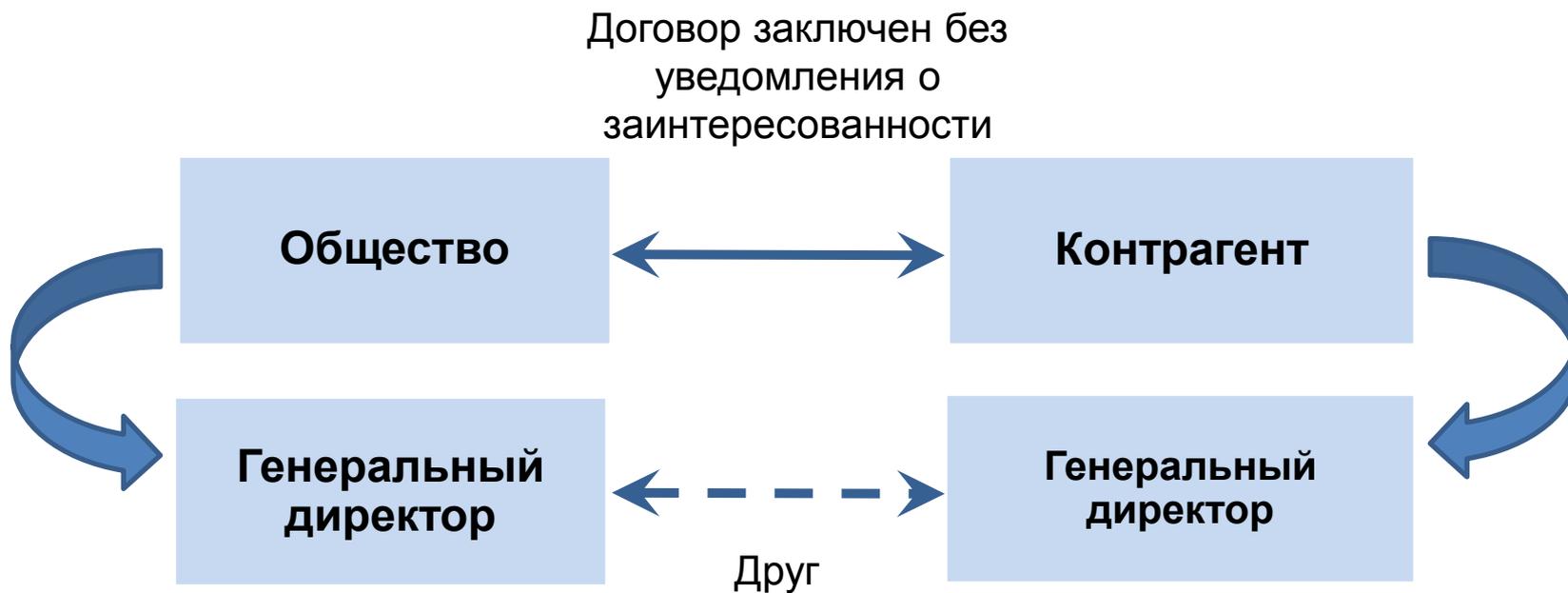
- Последующее уведомление надлежащего работника/подразделения/органа общества

Пример 2: Конфликт интересов



Может являться сделкой с заинтересованностью

Пример 3: Конфликт интересов



Является ли конфликтом интересов

Действия / бездействие органов общества могут привести к нарушению антимонопольного законодательства и привлечению общества к ответственности за:

- **Злоупотребление доминирующим положением**
- **Заключение картельного соглашения**
- **Осуществление координации экономической деятельности**

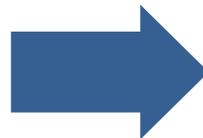
Общие правила по предотвращению нарушения антимонопольного законодательства

- Регулярные тренинги топ-менеджеров общества
- Разработка внутренних правил для топ-менеджеров
- Прием на работу в компанию работника, который будет отвечать за связи с общественностью

Пример 1: координация экономической деятельности (I)

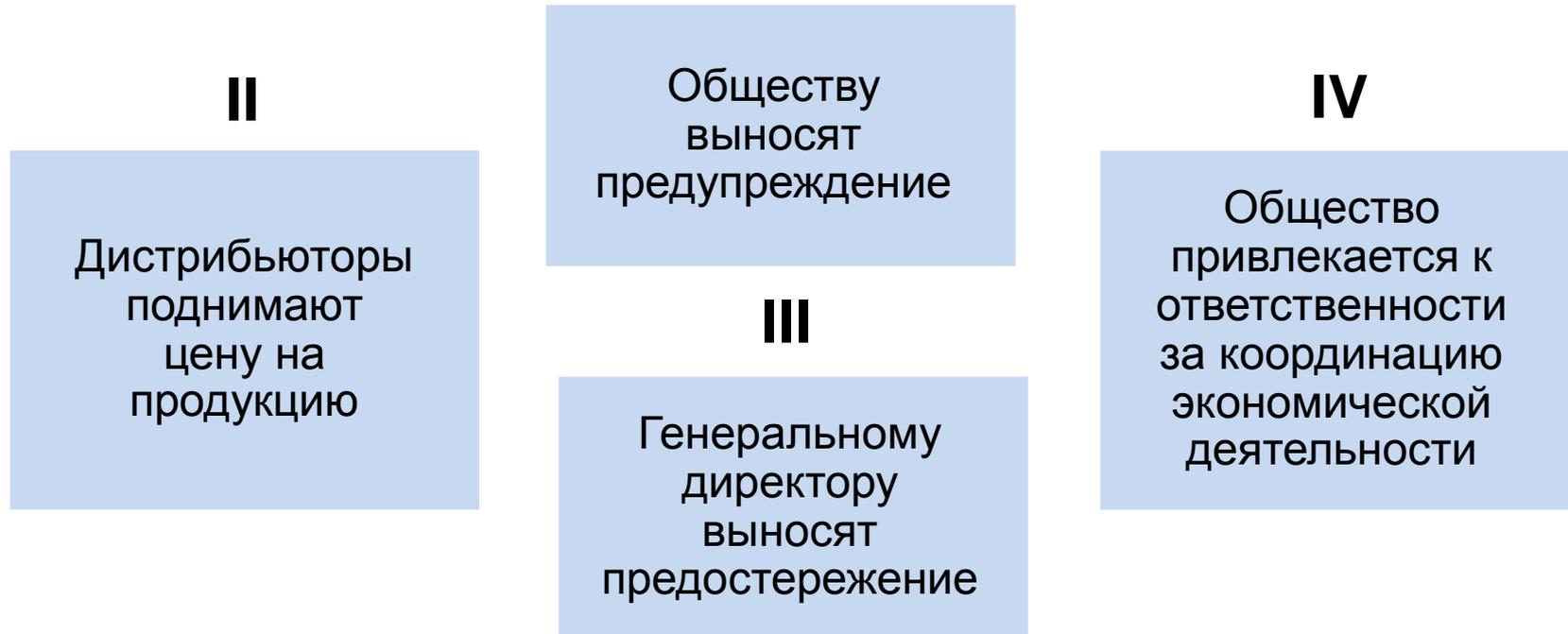
I

Генеральный директор делает публичное заявление о планируемом повышении цен на производимую продукцию

**II**

Дистрибьюторы поднимают цену на продукцию

Пример 1: координация экономической деятельности (II)



Что делать, чтобы не допустить возникновения проблемной ситуации:

- Проведение тренингов, обучения Генерального директора общению с прессой

Что делать при возникновении ситуации:

- Четкое исполнение полученных предупреждений и предостережений

Пример 2: картель

Генеральный директор собирается заключить с конкурентами соглашение об установлении и поддержании цен на производимую продукцию

Что нужно делать, чтобы не допустить возникновения проблемной ситуации:

- Уведомление соответствующего органа или подразделения общества
- Проверка соглашения на соответствие антимонопольному законодательству

Что нужно делать, если ситуация возникла:

- Последующее уведомление соответствующего органа/подразделения общества
- Уведомление ФАС России о заключении запрещенного соглашения (возможность исключить или уменьшить ответственность общества)

Спасибо за внимание!

Контакт

Анна Климова



Старший юрист | Адвокат (Нью-Йорк), LL.M.

БАЙТЕН БУРКХАРДТ | Турчанинов пер. 6/2 | Москва, Россия

Практика – Корпоративное право

Телефон: +7 495 232 96 35

E-mail: Anna.Klimova@bblaw.com

Специализация	Корпоративное право, слияния и поглощения, совместные предприятия, антимонопольное право
Карьера	Государственный Университет - Высшая Школа Экономики, юридический факультет Калифорнийский университет, факультет права, Лос-Анджелес, LL.M., 2011 Группа российских компаний, занимающихся печатным и издательским бизнесом, 2005-2006 Международная инвестиционная компания, 2007-2008 БАЙТЕН БУРКХАРДТ, с 2008 Член Экспертного совета по развитию конкуренции в сфере реализации и сервисного обслуживания легковых автомобилей при ФАС России Член Экспертного совета по развитию конкуренции в сфере строительной отрасли при ФАС России
Языки	Русский, английский, немецкий, португальский, испанский



Snezhana Sharova

Associate, Dentons

Certain aspect of conflict of interest management in Russian companies

Особенности урегулирования конфликта интересов в российских организациях

Шарова Снежана, юрист, Dentons

29 марта 2016 г.

Актуальность темы

Система урегулирования конфликта интересов



Политика по урегулированию конфликта интересов

Принятие политики на глобальном уровне

Приведение ее в соответствие с законами РФ, перевод на русский

Принятие политики на локальном уровне

Обучение работников

Привлечение к ответственности за нарушения



Адаптация политики к российскому регулированию и сложившейся практике

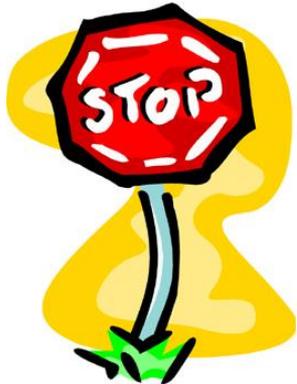
- «Торговый представитель компании желает приобрести в качестве офисной закуски 200 коробок печенья Girl Scout у поставщика, принадлежащего его дочери».
- «Согласно корпоративной кадровой политике, термин «член семьи» означает супруга/супругу, сожителя, родителей, родителей супруга/супруги, братьев, сестер, братьев и сестер со стороны супруга/супруги, детей, невесток, зтей, приемных родителей, приемных детей, братьев и сестер в приемной семье, а также любого члена домашнего хозяйства».
- «Близкие родственники не могут работать в одном подразделении компании».
- «Согласие работника с назначением на какую-либо должность вне компании без предварительного согласования с руководством недопустимо».

РАЗУМНОСТЬ + ЗАКОННОСТЬ

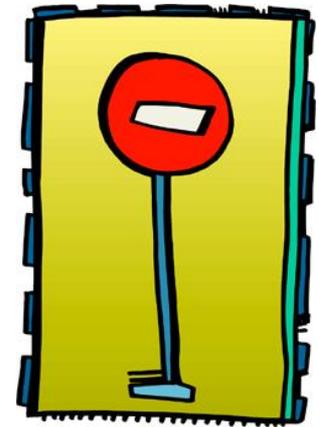
Совместительство и иные формы коммерческой деятельности работника

Случается, что работник одной компании является также работником/собственником/директором другой.

- Трудовой Кодекс РФ НЕ ЗАПРЕЩАЕТ работникам (за исключением госслужащих и некоторых руководящих должностей):



- работать по совместительству
- иметь собственный бизнес
- не информировать о наличии другой работы и бизнеса



- Российские компании НЕ МОГУТ обязать своих работников получать предварительное одобрение на совмещение работы в другой компании. Однако, трудовой договор может устанавливать моральное обязательство работника информировать работодателя о другой работе или коммерческой деятельности, в особенности, в случаях возникновения конфликта интересов.

Принятие политики на локальном уровне

ТРЕБОВАНИЯ:

- приказ [ГД] о введении в действие
- распечатанная версия документа, доступная работнику по требованию
- письменное подтверждение работника об ознакомлении
- иные требования в соответствии с уставом и иными внутренними документами



РЕКОМЕНДАЦИИ:

- вводное обучение работников (при приеме на работу и при принятии внутреннего документа)
- непрерывное обучение работников
- разработка дополнительных документов в отношении определенных категорий работников

Дисциплинарная ответственность за нарушения, связанные с конфликтом интересов

- Правила должны быть четкие, конкретные, доведенные до каждого работника и принятые на локальном уровне.
- Для привлечения к ответственности необходимо **нарушение**.
- Суд, чаще всего, оценивает **неблагоприятные последствия для компании**, даже если были нарушены определенные правила.
- Следует учитывать, что то время, которое является для работника **рабочим** согласно трудовому договору с определенным работодателем, работник не вправе выполнять обязанности по трудовому договору с другим работодателем. За нарушение данного правила работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

Привлечение к дисциплинарной ответственности: цифры и факты

Существует **2 основания** уволить работника: (i) за однократное грубое нарушение, в случаях, предусмотренных законом; и (ii) за неоднократное нарушение, в случае, если работнику уже был сделан выговор/замечание,

при этом

с момента вынесения выговора/замечания должно пройти не более **1 года**,

при этом

выговор/замечание можно сделать в течение **1 месяца** со дня, когда работодатель узнал о нарушении, но не более **6 месяцев** с даты его совершения (**2 лет**, если нарушение обнаружено в результате проведения аудита).



Спасибо

大成 DENTONS



Снежана Шарова,
юрист московского офиса
Dentons

Телефон: +7 495 644 0500

E-mail: snezhana.sharova@dentons.com

Адрес: Российская Федерация, 125047,
г. Москва, ул. Лесная, д. 7, БЦ «Белые
Сады»

Dentons is the world's first polycentric global law firm. A top 20 firm on the Acritas 2015 Global Elite Brand Index, the Firm is committed to challenging the status quo in delivering consistent and uncompromising quality and value in new and inventive ways. Driven to provide clients a competitive edge, and connected to the communities where its clients want to do business, Dentons knows that understanding local cultures is crucial to successfully completing a deal, resolving a dispute or solving a business challenge. Now the world's largest law firm, Dentons' global team builds agile, tailored solutions to meet the local, national and global needs of private and public clients of any size in more than 125 locations serving 50-plus countries. www.dentons.com.



Amalia Saftoiu

Manager, Laurence Simons Russia

***KPI for compliance managers
and current analysis of
compensation***

КРІ для комплаенс менеджеров и актуальная аналитика по видам компенсаций

Амалия Сафтою
Менеджер
Laurence Simons Russia



Laurence Simons
International Legal & Compliance Recruitment

Pioneering. Trusted. Refined.

www.laurencesimons.com

О компании Laurence Simons

Laurence Simons – международная компания, специализирующаяся на юридическом рекрутменте.

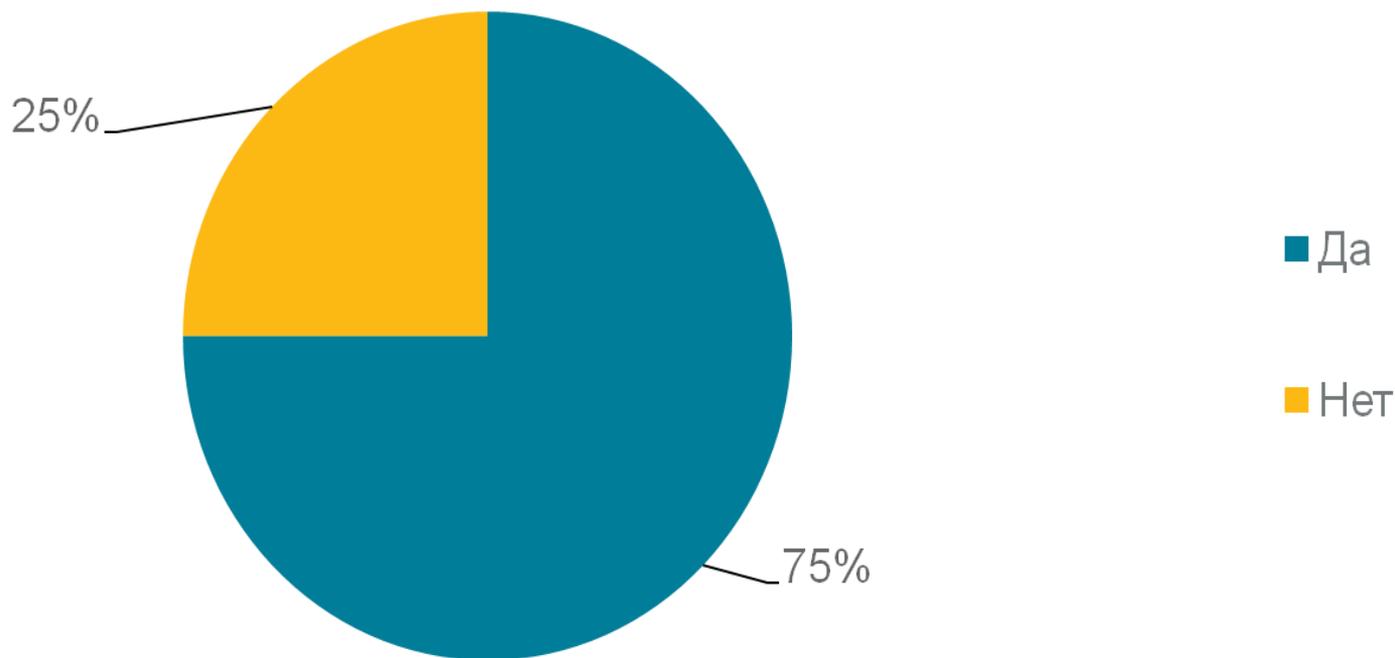
- Основана в 1988 году в Лондоне;
- Имеет представительства в 9 крупнейших городах мира, на 4 континентах;
- Интернациональная команда консультантов имеет обширную экспертизу в поиске и подборе профессионалов в сфере юриспруденции;
- Офис в Москве работает с 2011 года.



Результаты исследования ситуации на рынке труда в области комплайенс

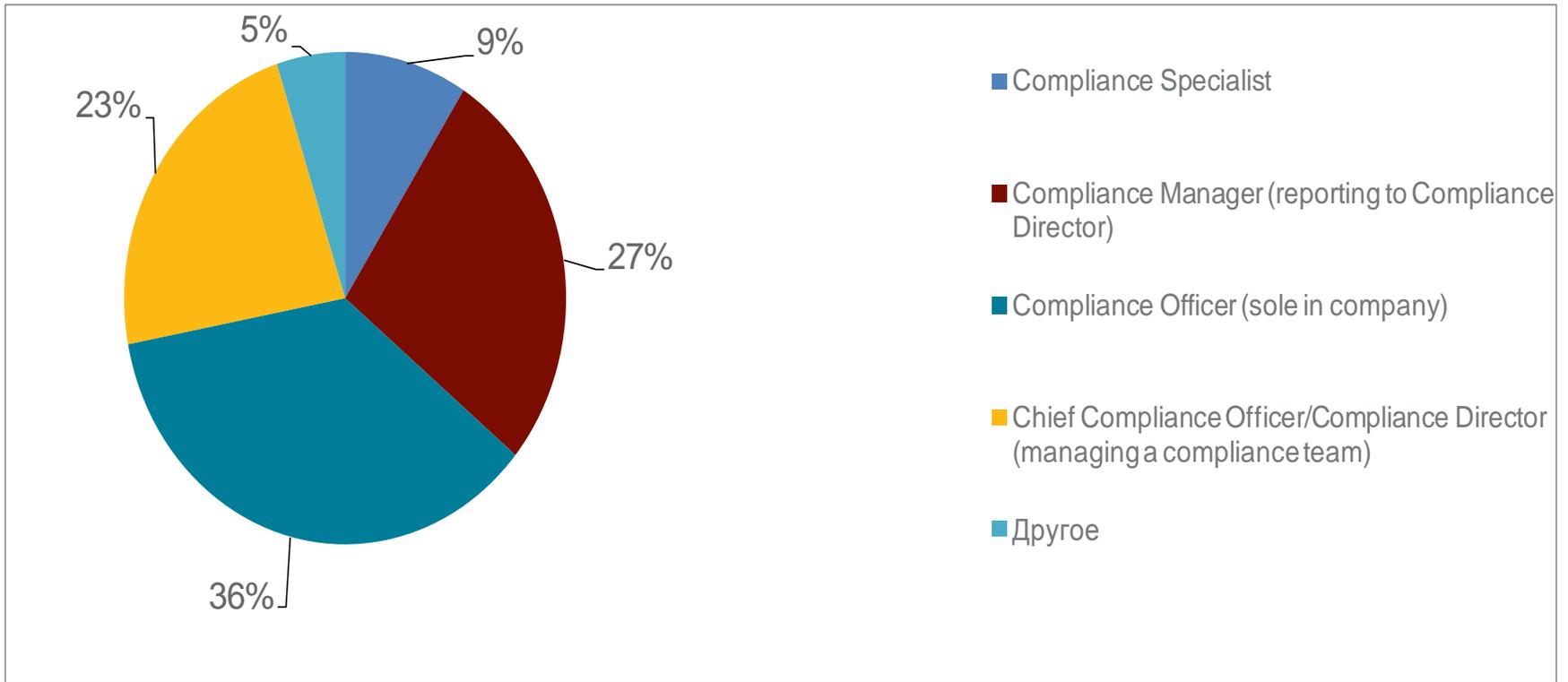
*Исследование проводилось в период с 14 по 24 марта 2016 года, посредством онлайн-опроса. В нем приняли участие **35** профессионалов из сферы комплайенс, работающие в международных компаниях

Входит ли ваша роль в управляющую команду (management team) компании?*

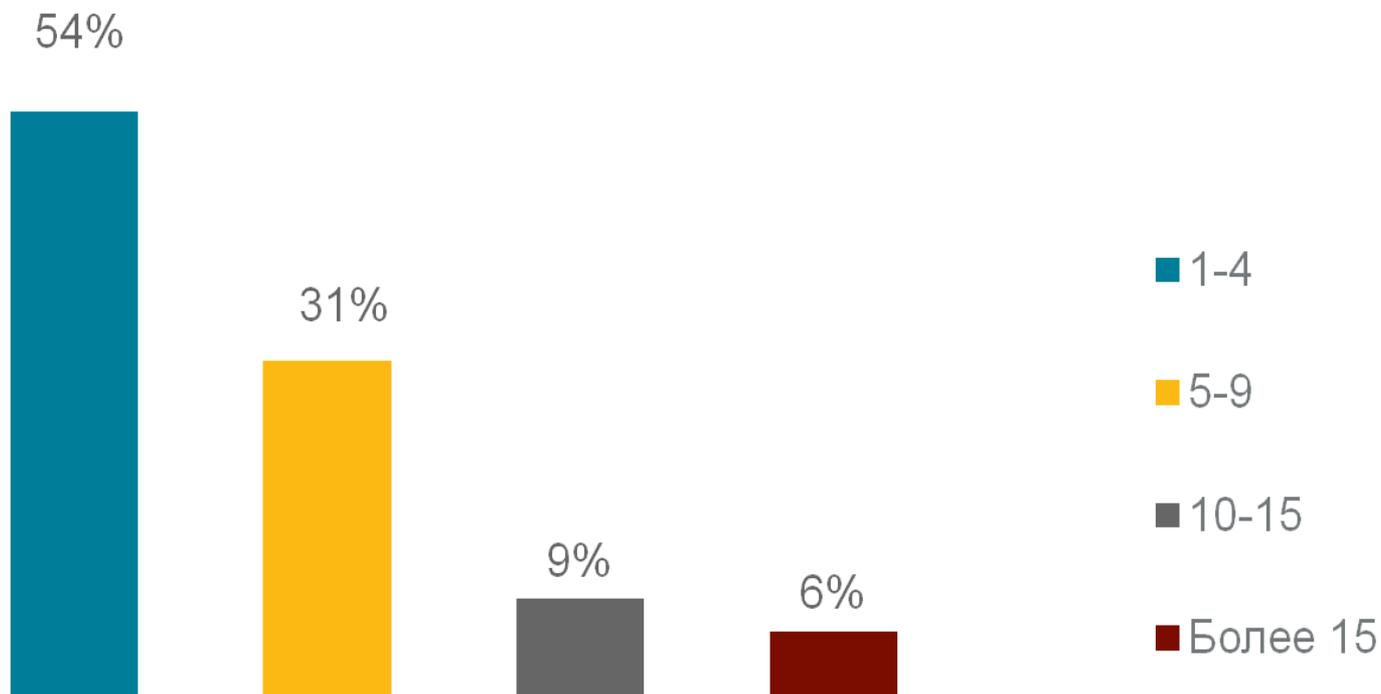


*Вопрос для респондентов, указавших свою позицию как Compliance officer/ Chief compliance officer/Compliance director

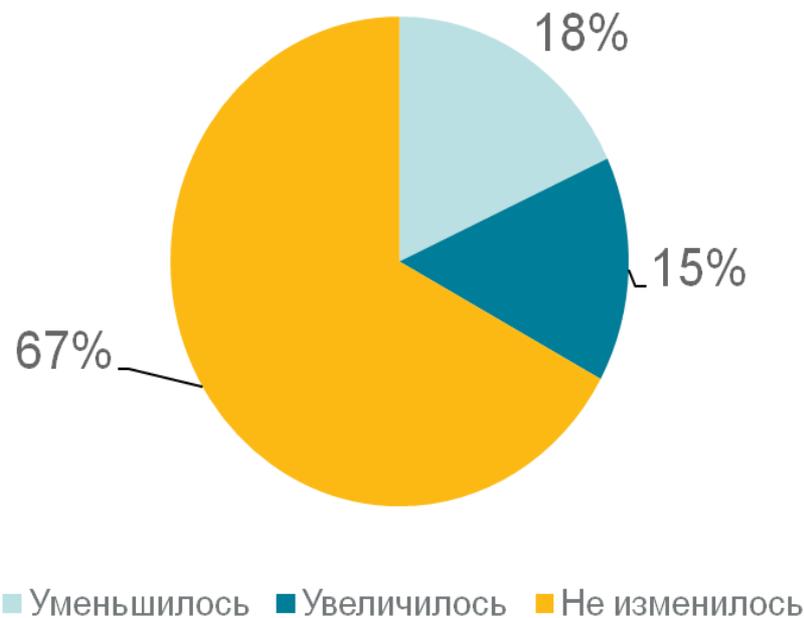
Уровень должности респондентов*



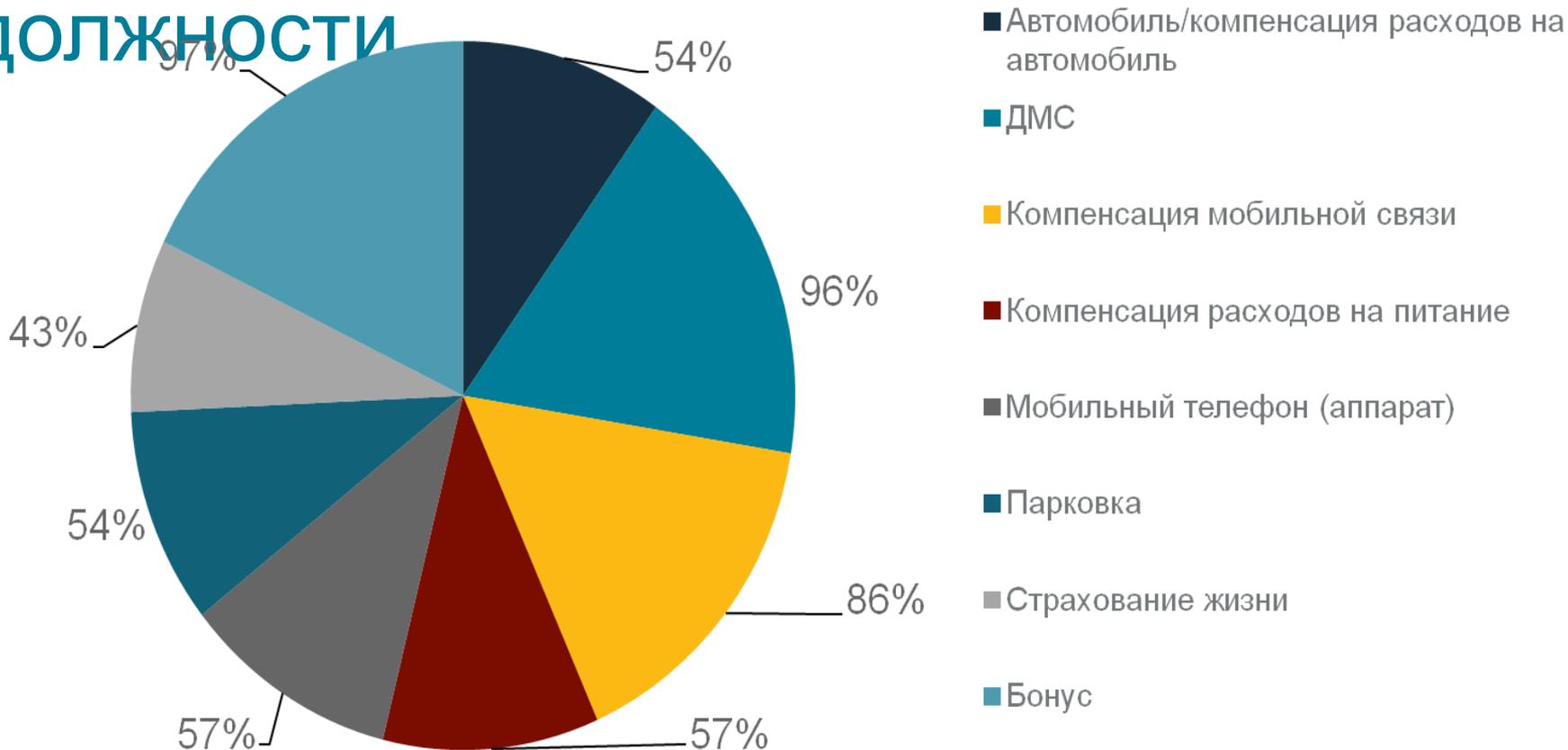
Количество человек в вашем отделе



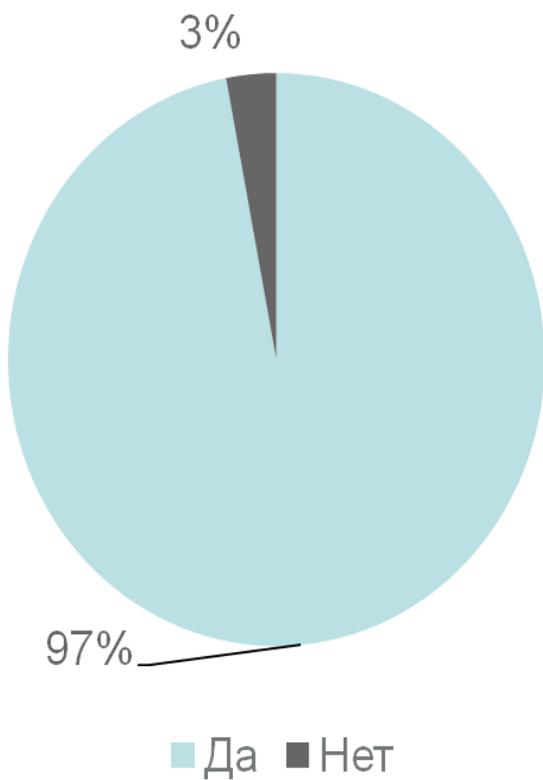
Как изменилось количество сотрудников в вашем отделе за последний год?



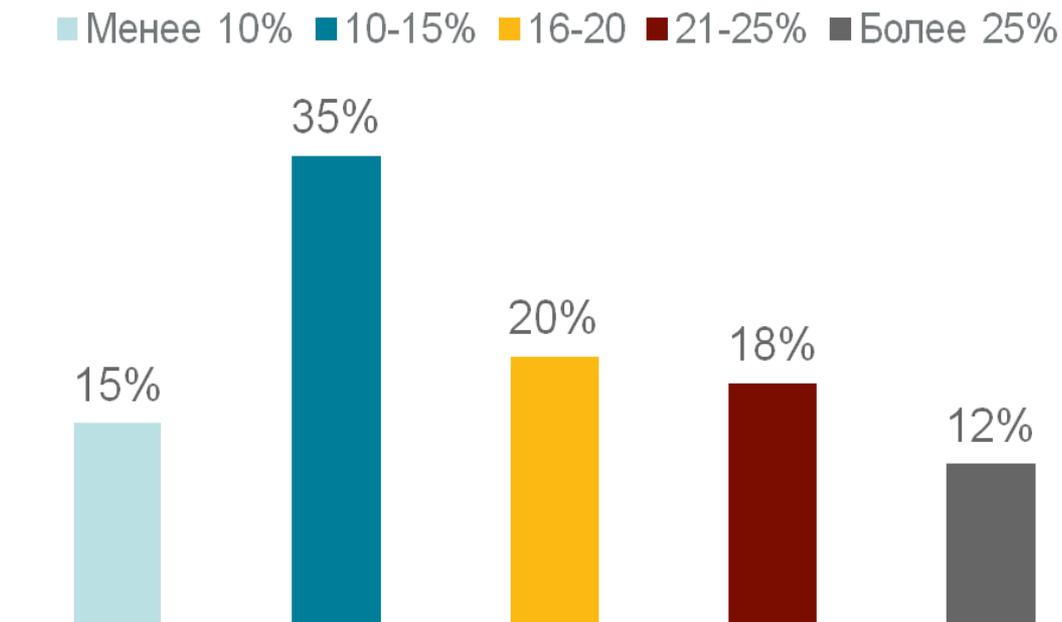
Льготы, включенные в компенсационный пакет вашей должности



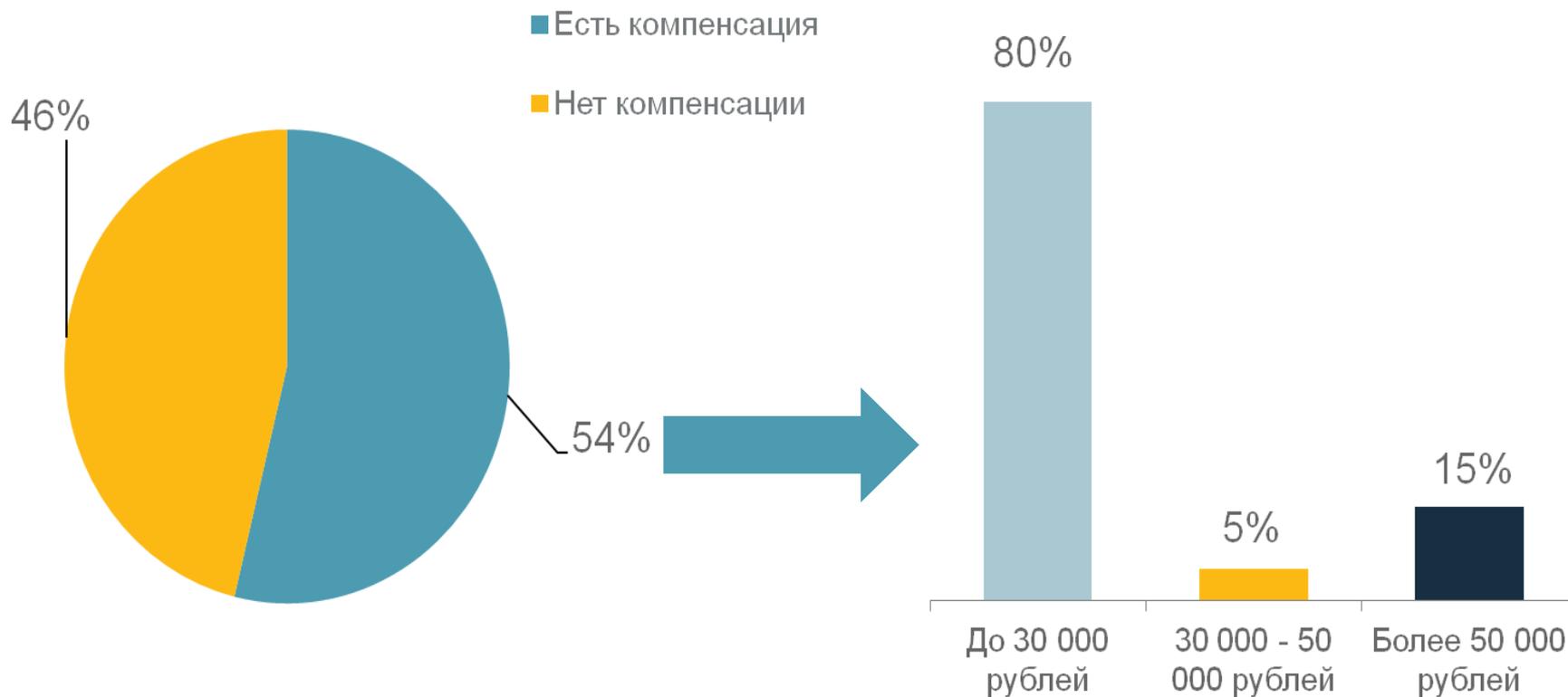
Процент бонуса



Процент бонуса от годовой заработной платы



Компенсация расходов на автомобиль



Основные KPI для профессионалов в области комплайенс

Compliance Specialist/Manager

Оптимизация бизнес процессов

Результаты аудита

Проведение тренингов

Проверка контрагентов

Своевременность выполнения задач

Compliance Officer/Chief Compliance Officer/Compliance Director

Проведение тренингов

Позитивная обратная связь от внутреннего клиента

Оптимизация бизнес процессов

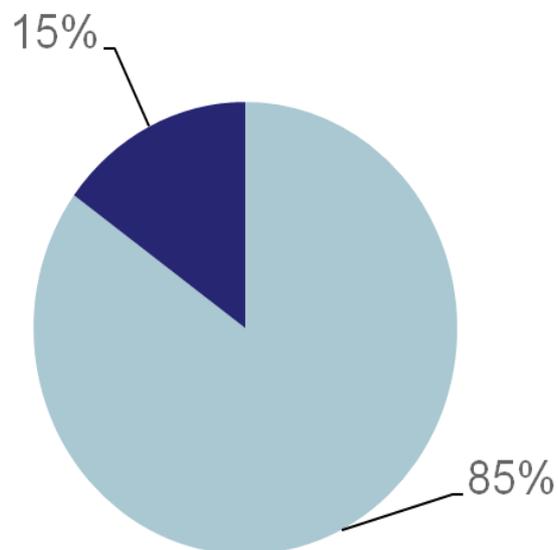
Финансовые показатели (включая cost save)

Развитие команды

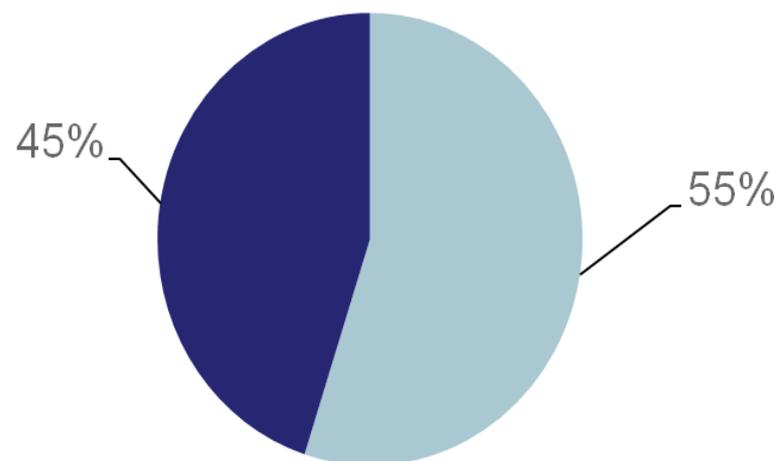


Наличие программ обучения в вашей компании

Внутреннее обучение

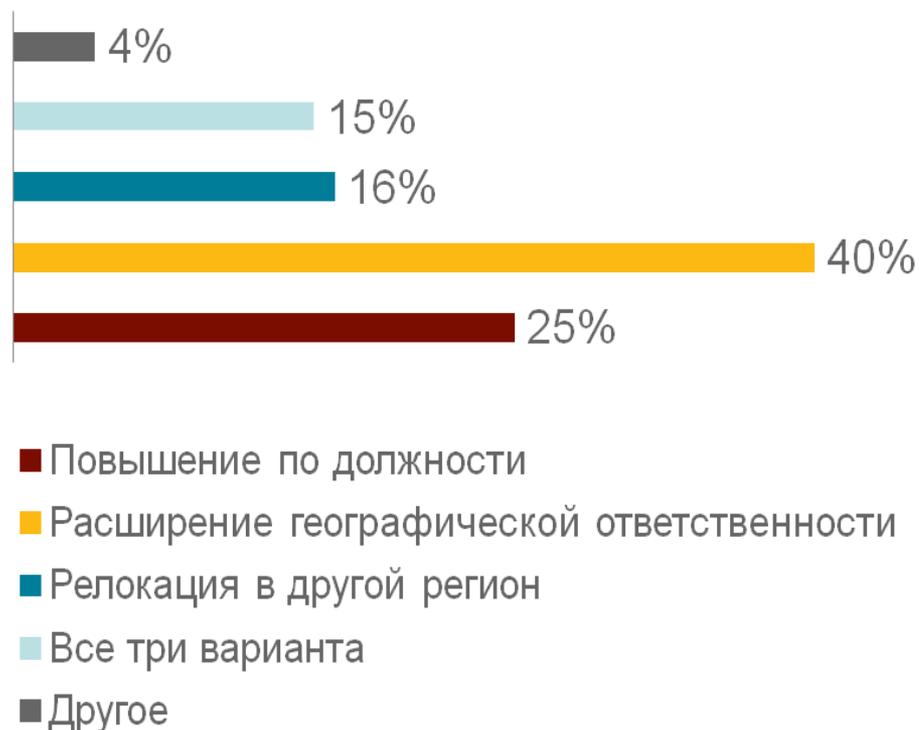
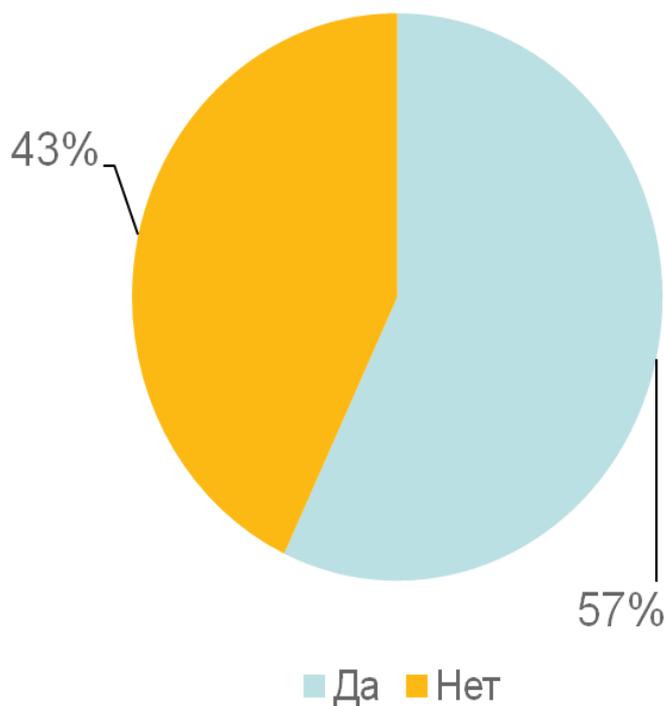


Внешнее обучение



Да,
есть
Нет

Видите ли вы возможности роста внутри компании?



Спасибо за внимание! Вопросы?

Амалия Сафтою
Менеджер
Laurence Simons Russia
+7 495 933 70 10 | ext.114
Amalia.Saftoiu@laurencesimons.com



Laurence Simons
International Legal & Compliance Recruitment

Pioneering. Trusted. Refined.

www.laurencesimons.com



Association
of European
Businesses

Q&A